

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

На основе анализа статистических данных о молодых работниках – призерах конкурсов профессионального мастерства – проведен анализ карьерных траекторий рабочих промышленного предприятия и их образовательного уровня.

К л ю ч е в ы е с л о в а: конкурсы профессионального мастерства, карьерная траектория, уровень образования, профессиональная деятельность.

O. Khasmatulina, A. Popov

COMPETITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS AS A TOOL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT YOUNG WORKERS IN AN INDUSTRIAL PLANT

Based on the analysis of statistical data of young workers – winners of competitions of professional skills – of the analysis of the career trajectories of workers of industrial enterprises and their level of education.

K e y w o r d s: competitions of professional skills, career trajectory, level of education, professional activity.

Конкурсы профессионального мастерства являются инструментом для социальной интеграции молодежи, способом обретения профессионального статуса. Поэтому данное направление работы с молодежью является одним из разделов корпоративной программы «Молодежь ЕВРАЗ НТМК». Конкурсы ориентированы на молодых работников в возрасте до 30 лет и проводятся каждый год на производственных площадках предприятия. Ежегодно конкурсы охватывают около 250 молодых участников по 10 рабочим профессиям.

Молодежная политика на предприятии должна быть направлена на развитие субъектных качеств молодых работников как личностной основы социальной активности, форм деятельности, общения и сознания. А ничем не заменимым способом развития субъектных и профессиональных качеств являются индивидуальные и коллективные соревнования [5, с. 120]. Работодатель организует конкурсы профессионального мастерства с целью успешной адаптации и роста профессионального мастерства молодых рабочих, привлечения их к активному участию в решении производственных задач, стоящих перед коллективами структурных подразделений АО «ЕВРАЗ НТМК», а также для повышения престижности рабочих профессий.

Значительную роль в адаптации молодежи на предприятии играют различного рода состязания, которые способствуют идентичности молодого работника, формируют его субъектные качества (способность к самостоятельности, самоорганизации и самоуправлению) и дают «возможность для самореализации, самоутверждения и самовыражения» [3, с. 199]. Личностно-развивающая основа соревнования дает следующие возможности молодым работникам: совершенствования мастерства, профессионального роста, реализации своего потенциала, самоутверждения, повышения мотивации через материальное и моральное поощрения, повышения престижа профессии, развития деловых и личностных качеств [4, с. 161]. Конкурсы профессионального мастерства на АО «ЕВРАЗ НТМК» проводятся один раз в год по актуальным профессиям. Перечень профессий определяется количеством молодых работников по каждой специальности, дефицитом специалистов и уровнем текучести среди молодежи по отдельным специальностям.

Проведен информационно-аналитический обзор существующих локально-нормативных актов на предприятии, регламентирующих проведение профессиональных соревнований. Конкурсы профессионального мастерства организуются в соответствии со следующими документами:

- корпоративной программой «Молодежь», являющейся приложением к Коллективному договору АО «ЕВРАЗ НТМК»;
- перечнем мероприятий программы «Молодежь», утверждаемой ежегодно приказом управляющего директора предприятия;

– положением о порядке и проведении конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии»;

– приказом управляющего директора «О проведении конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии».

Приказом о проведении конкурса утверждаются:

- количество и перечень профессий конкурсов;
- график с указанием места и даты проведения конкурсов;
- количественный состав участников по каждой профессии;
- список ответственных специалистов за организацию и проведение конкурсов по каждой профессии;
- состав конкурсных комиссий по каждой профессии;
- типовая форма заявки.

Конкурсы профессионального мастерства проводятся в два этапа:

- проверка теоретических знаний;
- выполнение практических заданий.

Состав конкурсных комиссий формируется из числа руководящего состава структурных подразделений, профессиональных экспертов, экспертов по направлениям и социальных партнеров предприятия.

Победители конкурсов определяются по суммарному результату двух этапов и получают следующие поощрения:

- присваивается звание «Лучший молодой рабочий по профессии» с указанием года и вручением диплома 1, 2, 3-й степеней;
- выплачивается денежная премия;
- объявляется благодарность с занесением в трудовую книжку;
- предоставляется право представлять предприятие на конкурсах профессионального мастерства на присвоение звания «Лучший молодой рабочий по профессии» среди предприятий ЕВРАЗ, в городском конкурсе «Рабочий года», областном конкурсе «Славим человека труда!», международном чемпионате WORLD SKILLS Hi-Tech.

Конкурсы профессионального мастерства являются одной из форм экономического соревнования. Его цель – развитие творческой активности, морального и материального стимулирования

работников за достижение наивысшей производительности труда [1, с. 100].

В качестве исходной информации были взяты данные по 110 молодым работникам ЕВРАЗ НТМК, занявшим 1-е, 2-е или 3-е места на корпоративных конкурсах профессионального мастерства в период с 2012 по 2016 г.

Для исследования были взяты следующие данные:

- возраст на момент участия в конкурсе;
- уровень и профиль образования;
- карьерный рост (повышение разряда, переход на новую должность);
- количество нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- количество нарушений техники безопасности и производственной дисциплины;
- количество наград и поощрений.

Корпоративная программа «Молодежь» ставит задачу по достижению стратегических целей компании «ЕВРАЗ» через реализацию мероприятий, в том числе и конкурсов профессионального мастерства. Можно предположить, что исследование вышеперечисленных данных может дать представление о том, оказывают ли влияние профессиональные конкурсы на молодых работников предприятия в части реализации некоторых стратегических инициатив:

- снижение текучести молодых работников в возрасте до 30 лет;
- ознакомление 100 % молодых работников со стратегиями компании, внедрение ими программы 6S на своих рабочих местах;
- снижение количества нарушений охраны труда и промышленной безопасности по вине молодых работников;
- «ноль» смертельных случаев на производстве;
- «ноль» случаев производственных потерь из-за внеплановых простоев в отчетный период по вине молодых работников.

Первоочередными задачами социальной интеграции молодежи являются ее трудовая социализация, обретение молодыми людьми своего адекватного профессионального статуса [2]. В достижении высокого профессионального статуса молодой работник сталкивается с рядом проблем – недостаточный уровень образования,

конкуренция со стороны более опытных сотрудников, недостаточная социальная поддержка.

На рисунке 1 приведены данные по распределению участников по возрастам на момент получения призового места в конкурсе профессионального мастерства.

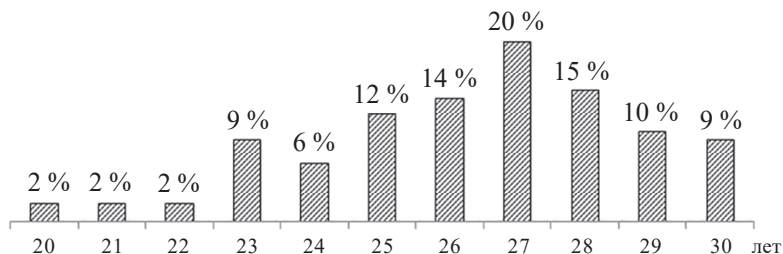


Рис. 1. Распределение участников по возрастам на момент получения призового места в конкурсе профессионального мастерства

Как видно из рисунка 1, меньше всего призовых мест в конкурсе получают молодые рабочие в возрасте 20–22 лет. От общего числа призеров они составляют лишь 6 % участников. По нашему мнению, это связано с низким уровнем профессиональных компетенций этой возрастной группы, так как они имеют небольшой трудовой стаж и профессиональный опыт. Наибольшее количество призеров приходится на возраст 25–28 лет и составляет 61 % от исследуемой группы работников. Количество призеров среди молодых работников к возрасту 29–30 лет снижается. Можно предположить, что такой характер возрастного распределения призеров конкурсов профессионального мастерства связан с изменением ценностей молодежи, повышением уровня заработной платы. В этой связи участие в конкурсе – это возможность выйти на новый профессиональный уровень с последующим карьерным ростом. Однако эта гипотеза требует отдельного исследования.

Важным показателем нынешней профессиональной позиции молодых рабочих служит уровень квалификационного разряда. Он рассматривается в качестве объективного показателя успешности/неуспешности профессиональных траекторий [8, с. 273]. Стоит

отметить, что большая часть призеров конкурса имеют карьерное развитие внутри предприятия. Основная цель подобных конкурсов – дать возможность работникам продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и умения, заявить о себе деловыми предложениями, попасть в резерв на выдвижение более высокого статуса и должности [6, с. 130].

На рисунке 2 представлено распределение призеров конкурсов профессионального мастерства по карьерным изменениям. Из него видно, что после участия в конкурсах 27 % победителей конкурсов профессионального мастерства смогли пройти обучение и продолжают свою профессиональную деятельность на более высоких разрядах. После прохождения курсов по повышению квалификации, получения профильного профессионального образования 18 человек были назначены на руководящие должности или трудоустроены на места инженерно-технических работников, что составляет 16 % от всех призеров конкурсов за изучаемый период. Были включены в резерв на должности линейных руководителей 14 % молодых участников конкурсов. Таким образом, профессиональная социализация личности подразумевает, с одной стороны, процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоения профессионального опыта, овладения стандартами и ценностями профессионального сообщества, а с другой – процесс активной реализации накапливаемого собственного профессионального опыта [2].

Стоит также отметить, что 36 % призеров конкурсов профессионального мастерства не имеют карьерного продвижения после признания профессиональных заслуг в конкурсе. Вместе с тем следует признать, что росту квалификационного разряда, несмотря на стремления молодых рабочих к его повышению, в ряде случаев могут препятствовать производственные и технологические барьеры: разные рабочие специальности имеют свой потолок роста квалификации [7, с. 121].

Ежегодно на предприятии поэтапно внедряется большой объем инновационных технологий, нового оборудования на производственных площадках, вводятся в эксплуатацию современные агрегаты. Поэтому наличие профильного профессионального образования является основополагающим для профессионального развития на промышленном предприятии.

В теории человеческого капитала образование рассматривается не как потребительское, а как инвестиционное благо: индивид, включившись в образование, откладывает часть потребления на будущий период, поскольку полностью или частично тратит свою производительную способность – человеческий капитал – на наращивание ее самой [8, с. 27].

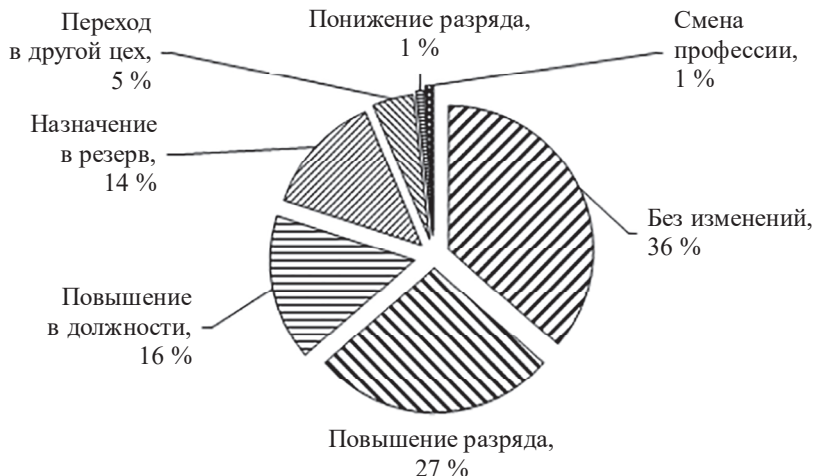


Рис. 2. Распределение призов конкурсов профессионального мастерства по карьерным изменениям

Закономерно наличие профильного образования у 78,2 % молодых работников, являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства. Высшее профильное образование – у 21,8 % респондентов, у 56,4 % – среднее профессиональное образование (рис. 3).

После участия в конкурсе два человека получили высшее образование, связанное с его непосредственной трудовой деятельностью, и четыре человека получили среднее профессиональное образование. Работники, которые связывают свою карьерную траекторию с АО «ЕВРАЗ НТМК», продолжают обучение в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях без отрыва от производства, как по направлению от предприятия, так и по личной инициативе.

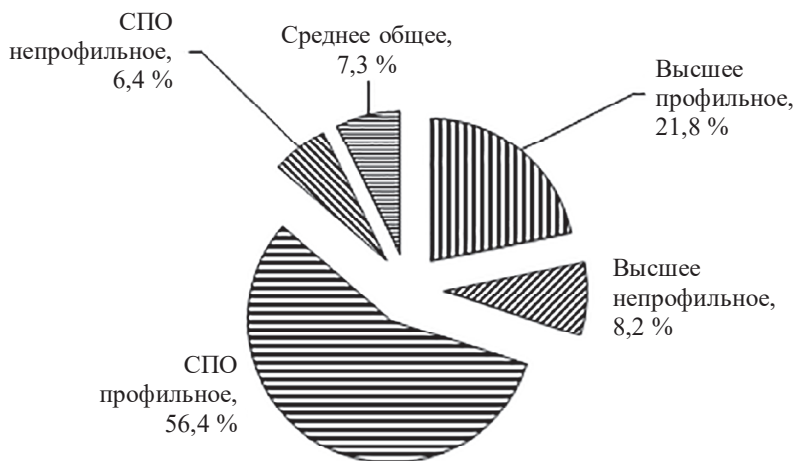


Рис. 3. Распределение призеров конкурса профессионального мастерства по уровню образования

Качественное выполнение своих трудовых обязанностей и исполнение локально-нормативных актов, действующих на предприятии, являются основными условиями для работников при приеме на работу и последующей трудовой деятельности на АО «ЕВРАЗ НТМК». На предприятии существует целая система поощрений и наказаний для достижения высоких результатов по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и производственной дисциплины.

Конкурсы профессионального мастерства направлены на привлечение молодых работников к активному участию в решении производственных задач, стоящих перед коллективами ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Это возможно лишь при соблюдении всех вышеперечисленных требований. В ходе исследования было выявлено, что из 110 исследуемых молодых работников 77 человек никогда не имели нарушений по технике безопасности, 75 человек – по правилам внутреннего трудового распорядка и 80 человек – по производственной дисциплине.

Следовательно, можно сказать, что профессиональный статус – это место молодежи в профессиональной структуре, способной определить уровень ее экономического положения и роль, которую

играет данная социально-демографическая группа в системе профессиональных отношений [2].

За период с 2012 по 2016 г. призерами конкурса было получено 212 наград различного уровня – от корпоративных до городских и областных. Данные заслуги фиксируются в личном деле участников, что дает им возможность формирования профессиональной репутации для дальнейшего карьерного развития.

Результаты анализа карьерных траекторий призеров конкурсов профессионального мастерства показали, что 57 % респондентов повысили свои профессиональные компетенции после участия в конкурсах. Это можно объяснить высоким уровнем мотивации при достижении профессиональных результатов с целью получения более высокого статуса в трудовом коллективе и увеличения заработной платы. Профессиональные траектории определяются с точки зрения перехода субъекта от одной позиции на рынке труда к другой. Они различаются уровнем оплаты труда, престижностью профессии, социальным статусом профессии и пр. и оцениваются в ракурсе карьерной успешности/неуспешности [7, с. 122].

Таким образом, конкурсы профессионального мастерства являются платформой для демонстрации профессиональных компетенций молодыми работниками на более высоком профессиональном уровне, служат инструментом для построения успешной карьерной траектории и достижения стратегических целей компании «ЕВРАЗ».

Список литературы

1. *Гончаров С. З., Попова Н. В.* Соревнование – креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии // Человек. Культура. Управление : сборник научных статей / редкол.: И. А. Кох (отв. ред.) и др. ; УГТУ. – Екатеринбург : Изд-во УГТУ, 2012. – Вып. 12. – С. 90–111.
2. *Кудзиева Ф. С.* Социально-профессиональная интеграция молодежи в условиях современного российского общества // Вестник Костромского государственного университета имени Н. А. Некрасова. – 2009. – Т. 15. – № 4. – С. 448–450.
3. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии : монография / Н. В. Попова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2008. – 401 с.

4. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы реализации молодежной политики на современном предприятии // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 31. – С. 156–166.

5. *Попова Н. В., Попова Е. В.* Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии // Образование и наука. – 2016. – № 6. – С. 110–124.

6. Труд и образование на пути к креативному обществу : коллективная монография / С. З. Гончаров [и др.] ; под ред. С. З. Гончарова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. – 445 с.

7. *Чердниченко Г. А.* Новое в образовании и профессиональной деятельности молодежи // Социологические исследования. – 2009. – №. 7. – С. 119–125.

8. *Чердниченко Г. А.* Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований) [Электронный ресурс]. – М. : Ис РАН, 2012. – 332 с.

УДК 37.014.2(470)

П. А. Хорова, Ю. Р. Вишнеvский

К ВОПРОСУ О ТРАДИЦИЯХ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Анализируются концептуальные подходы к системам образования, рассматриваются роль и значение образования в жизни общества. Особое внимание уделяется традициям российского образования, отмечается его гуманистическая направленность.

К л ю ч е в ы е с л о в а : культура, традиции, образование, университет, студенчество.

P. Khorova, Yu. Vishnewsky

TO THE QUESTION ABOUT THE TRADITIONS OF RUSSIAN EDUCATION

Examines conceptual approaches to educational systems, examines the role and importance of education in society. Special attention is given to the traditions of russian education, celebrated its humanistic orientation.

K e y w o r d s : culture, tradition, education, university, students.